



LA CREATION D'ENTREPRISE « AU FEMININ » EN EUROPE. QUELLES MOTIVATIONS ? QUELLES DIFFICULTÉS ?

En tant que partenaire académique du Women's Forum, l'ESSEC a réalisé deux études portant sur :

- la création d'entreprise au féminin en Europe
- la diversité managériale en Europe

Menée par Viviane de Beaufort Professeur à l'ESSEC en collaboration avec Margaret Milan du réseau European Professional Women's Network, l'étude sur « La Création d'Entreprise au Féminin en Europe » fera l'objet d'une communication en début d'année prochaine dans le cadre d'un petit déjeuner organisé par le Women's forum. Cette étude identifie l'apport économique potentiel d'une croissance de l'entrepreneuriat au féminin en Europe tout en cherchant à vérifier l'hypothèse de l'existence d'obstacles spécifiques.

Synthèse

Un Entrepreneuriat au féminin ? Des motivations qui mêlent désir d'indépendance, meilleure capacité de combiner leurs « vies multiples » et désir de réussite...

Des réalisations et une dynamique certaine, mais des projets qui demeurent de trop petites envergures et fragiles ...

Des obstacles spécifiques qui font goulot d'étranglement...

Des appuis à repenser... Inciter à l'esprit d'entreprise.

Une dynamique réelle

L'entrepreneuriat féminin a pris au cours de ces vingt dernières années, une importance de plus en plus grande dans la plupart des pays industrialisés. Selon le pays étudié, la proportion de femmes chefs d'entreprise varie entre 15 et plus de 35%.

Près de 70% des femmes créent leur business, 22% en héritent et environ 8% rachète une société.

En France, l'entrepreneuriat féminin représente entre 25 et 30% du nombre total des entreprises créées selon les années : en 2004 sur 223 995 entreprises créées, 42 266 reprises et 54 004 réactivations, soit 28% des entreprises ont été un projet porté par des femmes.

Des projets « modestes »

Les femmes entrepreneurs se tournent généralement vers des petites structures ; elles créent donc au moins leur propre emploi et embauchent souvent quelques employés mais, la structure demeure modeste. Dans l'Union européenne, 87,4% des femmes entrepreneurs européennes ont une micro-entreprise de 1 à 9 employés. Après trois ans et demi, un écart se constate : 71% des créatrices n'ont toujours pas de salarié, tandis que les créateurs ne sont plus que 59%. Les femmes créent dans les secteurs de service : comme l'enseignement, la distribution, les services à la personne et d'une manière assez prégnante se tournent vers l'entrepreneuriat social.

Caractéristiques des créatrices en France

Age	Type de projet	Situation à la création (2002)	Niveau de diplôme 2002 (les femmes sont plutôt plus qualifiées que les hommes)	Investissement financier initial
70% avant 35 ans 15% entre 36 et 40 ans	69,9% création dont 86% première création 22,1% héritage, 7,9% rachat	en activité : 45,5% sans activité : 21,3% Chômage : 33,2%	aucun diplôme : 13,4% CAP-BEP-BEPC, 33,8% Bac : 20,2% + Bac : 32,6%.	- Moins de 4000€ : 34,6% - De 4000€ à 8000€ : 16,9% - De 8000€ à 16 000€ : 15,6% - De 16000€ à 40000€ : 14,1% -40 000€ et plus : 18,8%

Des difficultés persistantes

La permanence d'une autocensure liée au contexte socio-structurel

De nombreuses études indiquent que les individus considèrent encore l'entrepreneuriat comme une activité masculine et un domaine réservé aux hommes¹. Par ailleurs, les femmes ont tendance à s'exclure elles-mêmes de l'entrepreneuriat, car elles ont l'impression de ne pas disposer des compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise². Plus avant, il semble que l'importance et la qualité du développement de l'entrepreneuriat féminin peut être corrélé avec le niveau atteint en matière de diversité des genres : dans les pays où les femmes sont présentes en politique et/ou dans le business, l'entrepreneuriat est plus développé.

A cet égard l'engagement résolu de l'Union européenne en matière d'égalité des genres, principe fondamental énoncé dans les traités constitutifs et qui se traduit par une politique d'appui dynamique³ a un rôle d'impulsion important.

¹ DiMaggio, 1997 ; Holmquist et al., 2002 .

² Rapport OCDE Istanbul , *L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener*, Juin 2004, p37

³ Notamment depuis Juin 2000, la Création du WES : composé de représentants des gouvernements chargés de la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les 27 pays. Objectif : accroître la visibilité des femmes entrepreneurs et créer un climat favorable à l'augmentation du nombre de femmes entrepreneurs et à la croissance de leurs entreprises. Les rapports qu'il établit annuellement permettent de comparer les dispositifs nationaux des Etats-Membres.

Un accès plus difficile au financement

Les femmes disposent à titre personnel de moins d'actifs financiers que les hommes. Un capital initial réduit explique un choix pour des activités avec moins d'intensité capitalistique. Les femmes ayant un accès moindre au capital vont retenir des opportunités moins porteuses : 49,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent quelles butent sur l'aspect financier. Seules 28% des femmes font appel au crédit bancaire, et elles attestent rencontrer une plus grande difficulté à y accéder que les hommes. Les femmes continuent de percevoir une attitude négative des banques et autres établissements de prêt. Cette discrimination s'explique-t-elle du fait qu'elles sont des femmes ou du fait qu'elles n'ont pas de moyens financiers et humains suffisants à l'origine? Les femmes semblent ne pas être à priori considérées comme des chefs d'entreprise capables de générer de la croissance⁴. Elles doivent donc « faire leurs preuves ». Or, elles sont moins introduites dans les réseaux financiers informels...

Une Formation professionnelle et un accès aux réseaux insuffisants

28,1% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque d'informations et de conseils est un obstacle à l'entrepreneuriat et que leur expérience précédente en entreprise ne permet pas le plus souvent d'acquérir des aptitudes à diriger une entreprise (accès moins répandu à des

⁴ Certains pays comme l'Allemagne ont acté l'existence d'un problème spécifique et en Mai 2004 organisé un Symposium de sensibilisation des financiers à la nécessité d'avoir confiance dans les projets portés par des femmes (BGA& KfW Institut de crédit pour la reconstruction)

responsabilités de management de haut niveau et lorsqu'elles dirigent le plus souvent c'est une toute petite équipe.

De fait dans la mesure où les femmes sont :

- plus nombreuses dans les PME ;
- travaillent plus souvent à temps partiel (30% des femmes en Europe) ;
- doivent plus que la gent masculine consacrer du temps utile aux obligations de famille : l'organisation de la vie familiale reposant encore essentiellement sur elles femmes. Dans tous les pays, le taux des femmes entrepreneurs ayant des enfants dépasse 50%, excepté l'Allemagne où 60,9% n'ont pas d'enfant.
- plus de la moitié des femmes ayant un conjoint et/ou des enfants n'ont pas d'aide à la maison. 45% des femmes entrepreneurs européennes disent rencontrer des problèmes pour combiner vie de famille et vie professionnelle au jour le jour ;
- demeurent dans les secteurs qui traditionnellement consacrent des sommes moins importantes à la Formation Permanente Continue : commerce 39% pour 53% par exemple, dans le secteur banques/assurances⁵...
- elles ont moins accès à la formation permanente que la gent masculine.

Effet induit d'une mauvaise préparation : une survie des entités plus problématique

Les femmes sont donc moins bien préparées dans la phase de démarrage de leur entreprise que les hommes ; elles réalisent moins d'études de marché, d'études financières ou de prospections de leur clientèle potentielle que les hommes.

Ajouté à l'effet de taille induit : le fait que les TPE ont moins de chance de survie, le résultat mécanique est une probabilité de défaillance supérieure à celle des hommes. Le taux de pérennité à trois ans des entreprises reprises est de 76% pour les hommes contre 68% pour les femmes.

Or, les études disponibles, bien que partielles et concernant surtout les USA⁶, établissent que les entreprises créées par des femmes, une fois franchi un seuil critique, se développent dans d'excellentes conditions. Ca n'est donc pas la « gestion féminine » qui est en cause, mais les conditions de démarrage qui n'offrent pas de stabilité suffisante.

Des tentatives de réponse

Garantir un accès aux Financements (ou aux mécanismes de garantie et de cautions).

A échelle de l'Union Européenne, c'est essentiellement le FSE: Fond Social Européen qui attribue des prêts dans le cadre d'une collaboration avec l'échelon national des Etats.

En France, le Fonds de Garantie à l'initiative des femmes apporte depuis 1989 une caution aux femmes qui souhaitent contracter un prêt bancaire pour la réalisation de leur projet entrepreneurial. Mais, les dispositifs restent trop complexes et les montants accordés assez faibles (150 dossiers traités par an pour 50 000 créations et pour un total de 500 000 entreprises de femmes d'ores et déjà existantes). Depuis 2001, Les Prêts à la Création d'Entreprise facilitent l'installation de nouveaux entrepreneurs en particulier les porteurs de petits projets (inférieur à 45 000€) donc notamment ceux des femmes (fin juin 2005, plus de 53 000 PCE décaissés, soient 1,2Mds€ d'investissements et la création de plus de 50 000 emplois du fait qu'il n'y a pas de distinguo par genres, on ne sait combien de femmes en ont bénéficié).

Parmi les différentes initiatives dans les autres pays de l'UE, on distinguera en Allemagne, le programme « Startgeld » qui aide au financement de démarrage. ; peut être parce qu'il finance également les "créations à temps partiel", la participation des femmes à ce programme va bien au-delà de la moyenne avec 37,2% ; à Chypre depuis mars 2002, un Programme spécifique d'appui consacré aux femmes de 18 à 55 ans, en cessation d'activité depuis 12 mois, qui créent une activité sous forme de SARL dont elles détiennent 75% et plus du capital ; les subventions gouvernementales peuvent atteindre 50% du budget. Citons encore, l'Espagne où, depuis 2004, un Programme de micro crédit, issu de la collaboration entre l'Institut espagnol des femmes (rattaché au ministère de l'emploi et des affaires sociales), la direction générale pour la politique des PME (rattaché au ministère de l'industrie, du tourisme et du commerce) et la Caja de Ahorros y pensiones de Barcelona offre des opportunités de financement aux femmes et le Royaume-Uni, où en 2005, un Plan d'action dédié aux femmes entrepreneurs a été mis en place en collaboration avec les grandes banques de dépôt...

Il reste que ces initiatives sont trop rares et surtout mal connues des candidates potentielles.

⁵ Source : E. Crocquey, op. cit. Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

⁶ Etudes du Center For Women's Leadership (CWL), et de Catalyst Women, février 2004, croissance mesurée par le CA supérieur à la croissance moyenne

Autres suggestions pour une approche globale

Permettre aux femmes de se former en priorité

Puisque le manque de formation est identifié comme un facteur de blocage important, peut-on imaginer que les pouvoirs publics s'engagent dans une « positive action » en attribuant des financements publics prioritaires aux entreprises, sous condition que les femmes participent davantage à l'effort de formation et/ou en prévoyant pour les demandeurs d'emploi des programmes spécifiques ?

Développer l'esprit d'entreprise au féminin

Il s'agit également, de soutenir les institutions d'enseignement qui créent des programmes accessibles ou spécifiques aux femmes ; les organisations qui appuient des projets de femmes chefs d'entreprise.

Quelques exemples : en Hongrie, le Programme « Soutien aux femmes entrepreneurs » qui depuis 2004 les accueille en priorité dans les centres incubateurs de projets, les cercles et les réseaux d'entrepreneurs ; en République Tchèque, des subventions gouvernementales pour soutenir les organismes de conseil à la création d'entreprise afin que les femmes bénéficient des services de conseil à prix réduits. En France, citons le réseau des boutiques de gestion créées depuis 1979 qui accompagne les porteurs de projets⁷.

Promouvoir l'appartenance à des réseaux

Et particulièrement les réseaux d'offre entrepreneuriale : 27,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque de contacts est un obstacle à l'entrepreneuriat. Inciter à l'appartenance à des réseaux féminins : en France, il existe aujourd'hui plus de 2000 réseaux féminins dans l'hexagone et, notamment pour les diplômées des business school, GEF Grandes Ecoles au Féminin qui regroupe les associations des femmes des grandes écoles ; mais inciter également l'appartenance à des réseaux professionnels par activité ou sectoriels, sans différenciation du genre.

Soutenir les dispositifs d'accompagnement de garde des enfants.

De manière récurrente, les femmes évoquent la difficulté à gérer leur vie professionnelle de créateur d'entreprise et la vie de famille : 45% des femmes admettent que la conciliation vie professionnelle / vie de famille leur pose des problèmes au quotidien. Ainsi il vient naturellement à l'esprit qu'il est important de développer encore davantage, les mécanismes de garde d'enfants. Entre les pays du Nord (et la France

qui se positionne bien à cet égard) où des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et les congés maternité sont offertes et, à l'autre extrême, le Royaume-Uni où il n'y a ni congés payés par l'État, ni mesures garantissant l'accès à des modes de garde d'enfants, tous les cas de figures se rencontrent. Les incertitudes inhérentes à l'entrepreneuriat sont plus difficiles à assumer pour des femmes qui sont en charge des responsabilités familiales, on pourrait en déduire qu'il est important qu'elles soient sécurisées pour se lancer.

Or, paradoxalement, les pays qui servent des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et des congés maternité enregistrent un faible taux d'entrepreneuriat (en Finlande, au Danemark ou en Suède, voir en France), à contrario du Royaume-Uni⁸.

Créer un climat propice !

Ainsi au-delà de dispositifs spécifiques, certes indispensables, pour permettre aux femmes qui ont une vie de famille de ne pas avoir à faire de choix définitif entre leurs « vies » (en Europe, contrairement aux Etats-Unis, l'ensemble des acteurs cherchent à permettre une articulation entre vie de famille et carrière, même si les difficultés pratiques perdurent), c'est aussi essentiellement l'esprit d'entreprise en général qu'il faut développer.

Répandre la culture d'entreprise dans le système éducatif et via des programmes destinés à développer les capacités entrepreneuriales ; créer un climat propice à la prise de risque... Au bout du compte travailler à modifier les mentalités et, ce sans distinction de genre.

Mini CV

Viviane de BEAUFORT
beaufort@essec.fr

Professeur de droit communautaire à l'ESSEC, chaire Jean Monnet, responsable du « Cours droit » et de la « Prep ENA-Dauphine », consultante en Relations publiques européennes. Elle est l'auteur d'ouvrages et de nombreux articles et communications sur la gouvernance d'entreprise ou le lobbying. Elle participe à la réflexion politique au sein de plusieurs think tank européens.

C'est en tant que Directeur académique de l'European Executive MBA ESSEC-Université de Mannheim qu'elle s'est intéressée à la place des femmes dans le management et soutient à ce titre le Womens Forum .

L'étude complète est à disposition sur demande auprès de Viviane de Beaufort - beaufort@essec.fr

⁷ 730 conseillers et 400 implantations locales : www.Boutiques-de-gestion.com

⁸ Rapport OCDE Istanbul , L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p36